

Анализ судебной практики по трудовым спорам: ТЕНДЕНЦИИ, ПРОБЛЕМЫ И РЕШЕНИЯ



МУСЛИМ ХАСЕНОВ
PhD, Associate Professor
MAQSUT NARIKBAYEV
UNIVERSITY (КАЗГЮУ),
член Научно-консультативного совета при Конституционном Суде Республики Казахстан

Введение

В соответствии с Концепцией правовой политики до 2030 года в целях формирования принципиально новой модели трудовых отношений политика в сфере труда и занятости будет направлена на построение общества всеобщего труда, основанного на продуктивной занятости, высокой производительности труда и инклюзивном экономическом росте. Дальнейшее совершенствование трудового законодательства должно осуществляться в направлении защиты работников в трудовых отношениях [1].

Трудовые споры по-прежнему остаются одной из наиболее сложных категорий дел ввиду частно-публичной природы трудовых отношений, а количество исков по трудовым спорам ежегодно сохраняется на примерно одинаковом уровне.

Судебная защита прав и свобод человека и гражданина относится к числу конституционных прав (ст.13 Конституции РК) и является главным назначением судебной власти (ст.76 Конституции РК) [2]. Вместе с тем, анализ судебной практики по трудовым спорам демонстрирует наличие проблем, связанных с единообразием в применении и толковании норм

права, в целом с научно-правовым обеспечением деятельности судебной власти, которые раскрываются в настоящей статье.

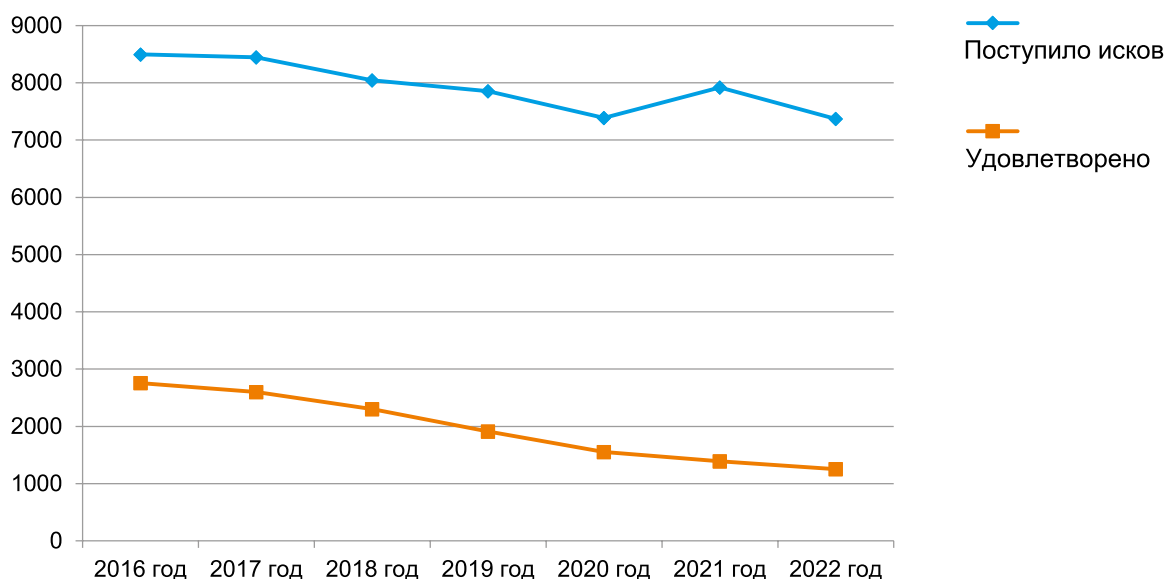
1. Общие тенденции в судебной практике по трудовым спорам

Анализ правовой статистики за период действия Трудового кодекса Республики Казахстан (далее – ТК РК) показывает, что в суды Республики Казахстан ежегодно поступает в среднем 8 тысяч исков, из которых в итоге удовлетворяется порядка 17-25% исков, а доля удовлетворенных исков в общем количестве судебных актов составляет 55-65% [3].

Следует отметить, что суды на сегодняшний день остаются основным гарантом восстановления нарушенных прав работников. Так, ежегодно судами восстанавливаются на работе в среднем **286 незаконно уволенных** работников с выплатой в их пользу порядка **179 миллионов тенге** ежегодно за вынужденный прогул.

Весьма интересной является **тенденция по апелляционному и кассационному обжалованию судебных актов**. Так, за 2019-2022 гг. в среднем 70% судебных актов первой инстанции по трудовым спорам были

Схема. Динамика поступивших в суды исков по трудовым спорам и их удовлетворение за период 2016-2022 гг. (составлено автором на основе данных Отчетов по рассмотрению гражданских дел судами первой инстанции за 2016 - 2022 годы).



обжалованы в кассационном порядке. Из них удовлетворено около 21% ходатайств с изменением (отменой) судебного акта. Из общего числа постановлений апелляционной инстанции было обжаловано в кассационном порядке порядка 42%. Из них удовлетворено в среднем 3% кассационных жалоб с изменением (отменой) судебного акта.

Также налицо **другая тенденция**: резкая разница в удельном весе удовлетворенных исков по спорам о восстановлении на работе уволенных и по спорам о выплате заработной платы и иных платежей. Так, лишь в среднем **35%** исков о восстановлении на работе уволенных завершаются удовлетворением иска судами. В то время как по искам о выплате заработной платы и иных платежей порядка **80%** завершаются удовлетворением иска.

Этот тренд может объясняться следующими причинами: поскольку истцами

в обеих категориях трудовых споров выступают работники, то для них доказать факт незаконного увольнения гораздо сложнее, чем факт наличия трудовых отношений и соответствующей задолженности при подаче исков о выплате заработной платы и иных платежей.

2. Роль судебной практики в развитии трудового права

Как отмечает классик теории права С.С. Алексеев, функция судебной практики, которая может быть названа **«правосозидающей»**, это **функция «обратной связи»**, выражающая восполнительную по отношению к закону роль судебной практики. Ведь право по самой своей природе «обязано быть живым» – немедленно и адекватно реагировать на разнообразные жизненные ситуации. Закон же, при всех его достоинствах, в том числе его способности с помощью нормативных обобщений охватывать множество жизненных обстоятельств настоящего и будущего, не в со-

стоянии все же давать в каждое данное мгновение идеальный, математически отработанный типизированный эталон (норму) для решения развивающихся отношений, для нередко непредсказуемых, порой уникальных ситуаций в нашей бурной, непрестанно меняющейся жизни [4, с.409].

Накопление судебной практики, ее анализ, в том числе и самим законодателем, а также всем юридическим сообществом, влечет бесконечный процесс развития права [5, с.105]. С опорой на закон суд, используя механизмы толкования по аналогии и в не меньшей степени – постигая «правовую суть» данной жизненной ситуации, может восполнить то, что оказалось не по силам закону. С наибольшей наглядностью эта **«восполнительная деятельность суда»** дает о себе знать при аналогии, когда существуют пробелы в праве, т.е. своего рода «бреши в законодательстве». Ситуации требуют правового решения, но нормы

*Таблица. Статистический анализ судебной практики по трудовым спорам за период 2019-2022 гг. (составлено автором на основе данных Отчетов по рассмотрению гражданских дел судами за 2019, 2020, 2021 и 2022 годы).**

№	Показатель	2019	2020	2021	2022
	Всего поступило заявлений по трудовым спорам	7855	7388	7918	7370
1.	Возбуждено дел	6182 79% от общего числа	4838 65% от общего числа	4255 54% от общего числа	4293 58% от общего числа
1.1	рассмотрено с вынесением решения или определения (судебных актов)	3421 55% от числа возбужденных	2808 58% от числа возбужденных	2753 65% от числа возбужденных	2482 58% от числа возбужденных
1.1.1	в т.ч. с удовлетворением иска	1908 56% от числа судебных актов	1554 55% от числа судебных актов	1392 50% от числа судебных актов	1252 50% от числа судебных актов
1.1.2	в т.ч. с отказом в удовлетворении иска	1513 44% от числа судебных актов	1254 45% от числа судебных актов	1361 50% от числа судебных актов	1230 50% от числа судебных актов
1.2	рассмотрено с прекращением производства по делу	1313 21% от числа возбужденных	990 20% от числа возбужденных	718 17% от числа возбужденных	947 22% от числа возбужденных
1.2.1	в т.ч. в связи с заключением мирового соглашения	166 2,6% от числа возбужденных	141 3% от числа возбужденных	84 2% от числа возбужденных	163 4% от числа возбужденных
1.2.2	в т.ч. в связи с урегулированием спора в порядке медиации	843 14% от числа возбужденных	605 12% от числа возбужденных	492 11% от числа возбужденных	638 15% от числа возбужденных
1.3.	Оставлено без рассмотрения	1313 21% от числа возбужденных	1005 20% от числа возбужденных	813 19% от числа возбужденных	686 16% от числа возбужденных
2.	Подано апелляционных жалоб	2082 60% от числа суд. актов	1959 70% от числа суд. актов	2078 75% от числа суд. актов	1914 77% от числа суд. актов
	Удовлетворено апелляционных жалоб	439 21% от числа жалоб	420 21% от числа жалоб	459 22% от числа жалоб	402 21% от числа жалоб
3.	Подано кассационных жалоб	856 41% от числа апелляций	834 42% от числа апелляций	828 40% от числа апелляций	873 45% от числа апелляций
	Удовлетворено кассационных жалоб	36 4% от числа жалоб	21 2,5% от числа жалоб	25 3% от числа жалоб	31 3,5% от числа жалоб
2.	О восстановлении на работе уволенных	1591 20% от общего числа	1072 14% от общего числа	1015 13% от общего числа	918 12% от общего числа
2.1.	Возбуждено дел	1333 84% от общего числа данной категории	844 79% от общего числа данной категории	709 70% от общего числа данной категории	681 74% от общего числа данной категории
2.1.1	рассмотрено с вынесением решения или определения	916 69% от возбужденных по данной категории	649 (77% от возбужденных по данной категории)	573 80% от возбужденных по данной категории	501 74% от возбужденных по данной категории

* Статистический анализ судебной практики по трудовым спорам за период 2016-2018 гг. опубликован в №6 (215) 2019 года журнала Zanger.

№	Показатель	2019	2020	2021	2022
	в т.ч. удовлетворено	326 36% от числа решений, определений	207 32% от числа решений, определений	201 35% от числа решений, определений	189 38% от числа решений, определений
2.2	Восстановлено лиц	252 16% от числа споров данной категории	278 26% от числа споров данной категории	281 27% от числа споров данной категории	299 32% от числа споров данной категории
	Сумма, присужденная за вынужденный прогул в пользу восстановленных на работе	173 268 427 тенге	179 116 160 тенге	293 603 170 тенге	269 258 793 тенге
	Сумма, присужденная с должностных лиц для возмещения по незаконному увольнению	339 477 тенге	500 000 тенге	2 716 152 тенге	30 000 тенге
3.	О выплате заработной платы и иных платежей	3344 43% от общего числа	3075 41% от общего числа	3503 44% от общего числа	3324 45% от общего числа
3.1.	Возбуждено дел	2467 74% от числа дел данной категории	1766 54% от числа дел данной категории	1515 43% от числа дел данной категории	1642 49% от числа дел данной категории
3.1.1.	рассмотрено с вынесением решения или определения	1178 48% от возбужденных по данной категории	801 45% от возбужденных по данной категории	770 50% от возбужденных по данной категории	759 46% от возбужденных по данной категории
	в т.ч. удовлетворено	871 69% от числа решений, определений	718 90% от числа решений, определений	490 63% от числа решений, определений	510 67% от числа решений, определений

действующих законов такого рода ситуаций прямо не предусматривают. В подобных случаях суд, констатируя волю законодателя по данному кругу вопросов, все же вынужден либо применить сходную норму (аналогия закона), либо при решении дела исходить из общих начал, принципов законодательства (аналогия права) [4, с.410].

Ввиду отсутствия аутентичного толкования законов наибольшее влияние на правоприменительную практику оказывает как официальное легальное толкование, осуществляемое Верховным Судом, носящее нормативный характер, так и казуальное толкование, осуществляемое местными судами.

С 1 января 2022 года вступили в силу поправки в гражданское процессуальное законодательство РК, в соответствии с которыми суды наделены **правом ссылаться на правовые позиции суда вышестоящей инстанции**, изложенные в решении при рассмотрении однородных дел (п.5-1 ст.226 ГПК РК) [6]. Поскольку трудовые споры в судебном порядке разрешаются по нормам ГПК, соответственно, у судов появилась возможность легально руководствоваться богатейшей «базой знаний» в виде судебной практики вышестоящих судов.

Речь идет о так называемых **«образцовых судебных актах»**, которые теперь могут выносить суды апелляционной

и кассационной инстанций, тем самым по сути адаптируя судебный прецедент к казахстанским реалиям.

Значительную роль в функционировании судебной системы выполняет **Верховный Суд РК**, который согласно ст.81 Конституции РК является высшим судебным органом по гражданским, уголовным и иным делам, подсудным местным и другим судам, в предусмотренных законом случаях рассматривает отнесенные к его подсудности судебные дела и дает **разъяснения по вопросам судебной практики**.

В первую очередь, обобщение судебной практики и последующая дача разъяснений (в случае такой необходимости)

направлены на **обеспечение единообразия судебной практики**, которое в иных правовых системах поддерживается, например, за счет доктрины и действия процедур судебного прецедента. Таким образом, данная деятельность Верховного Суда выполняет организационную функцию. Юридическая сила нормативных постановлений Верховного Суда сообщает данной деятельности также властно-распорядительный характер и является формой «мягкого надзора». Основанием принятия целого ряда нормативных постановлений Верховного Суда является выявление типичных ошибок и недостатков применения тех или иных положений нормативных правовых актов [7, с.537].

Еще в 1997 году Конституционный Совет РК определил, что норму п.1 ст.4 Конституции РК, устанавливающую, что к действующему праву относятся нормативные постановления Верховного Суда, следует понимать таким образом, что Верховный Суд РК полномочен издавать нормативные постановления **только по вопросам применения в судебной практике норм законодательства, в том числе и норм Конституции**. При этом в качестве нормативного может рассматриваться такое постановление Верховного Суда, в котором содержатся разъяснения судам по вопросам применения законодательства (его норм) и формулируются определенные правила поведения субъектов в сфере судопроизводства [8].

Включая нормативные постановления Верховного Суда в состав действующего права, Конституция предопределила их обязательный характер для судов, которым они адре-

сованы. Соответственно, суды не могут их игнорировать, а наоборот, должны стремиться их использовать и ссылаться при отправлении правосудия.

Так, принятие постановления нижестоящего суда в противоречие нормативному постановлению Верховного Суда является основанием для отмены или изменения постановления суда на основании статьи 365 ГПК РК: неправильное истолкование материального закона



либо неправильное применение аналогии закона или аналогии права [7, с.539]. Кроме того, согласно пп.3 п.6 ст.438 ГПК РК, **нарушение единообразия в толковании и применении судами норм права** является одним из оснований пересмотра в кассационном порядке вступивших в законную силу судебных актов.

Роль актов судебного правосудия широко признается в юридической науке и законодательно закреплена во многих зарубежных юрисдикциях. Как справедливо отмечает профессор Е.Б. Хохлов, **акты нормативного толкования**, осуществляемые высшими судебными органами, являются не чем иным, как особого рода НПА, в свою очередь «акты казуального толкования, осуществляемые Верховным Судом, не просто создают правило для дан-

ного конкретного случая, но содержат в себе общее правило, имеющее применение во всех аналогичных случаях, т.е. являются источником объективного права [9, с. 58-60].

По мнению профессора К.Л. Томашевского, **нормативная природа постановлений** Пленума Верховного Суда и тех актов органов конституционного правосудия государств - членов ЕАЭС, которыми нормы права (в том числе трудового права) признаются неконституционными и (или) формируются правовые позиции данных органов, обязательные для правоприменителей, позволяет включить эти акты в систему источников трудового права [10, с. 20].

О правотворческом характере деятельности высшей судебной инстанции пишут также ученые С.Ю. Головина и Н.Л. Лютов: «хотя формальный юридический мандат ВС РФ заключается лишь в толковании действующего трудового законодательства, в действительности он выходит далеко за рамки простого толкования закона. Верховный Суд не ограничивается восполнением законодательных пробелов в трудовом праве – в достаточно важных аспектах он фактически выступает законодателем» [11, с. 64].

С данными позициями можно согласиться и признать **источником трудового права нормативные постановления Верховного Суда РК**, в том числе, нормативное постановление ВС от 6 октября 2017 года № 9 «О некоторых вопросах применения судами законодательства при разрешении трудовых споров» [12], нормативное постановление от 27 ноября 2015 года № 7 «О применении судами законодательства

о возмещении морального вреда» [13].

Таким образом, роль судебной практики в трудовом праве основана на общеобязательности для судов официальных разъяснений Верховного Суда, юридической силе правовых позиций вышестоящих судов по аналогичным делам, а также полномочиях судов осуществлять применение конструкций по аналогии закона или аналогии права в случае пробелов или коллизий норм права.

3. Проблемы обеспечения единообразия судебной практики по трудовым спорам

Действующее трудовое законодательство РК отличается высоким уровнем нестабильности. Так, за 7 лет действия ТК РК в него было вне-

сено свыше 230 поправок 28 законами, среди которых необходимо отметить наиболее значимые:

- Закон РК от 4 мая 2020 года № 321-VI ЗРК «О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты РК по вопросам труда» (89 поправок);

- Закон РК от 19 декабря 2020 года № 386-VI ЗРК «О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты РК по вопросам оказания услуг по предоставлению персонала» (16 поправок);

- Закон РК от 1 июля 2021 года № 61-VII ЗРК «О внесении изме-

нений и дополнений в Трудовой кодекс РК по вопросам совершенствования правового регулирования дистанционной работы» (23 поправки).

ЗА ПЕРИОД ДЕЙСТВИЯ ТРУДОВОГО КОДЕКСА РК (С 1 ЯНВАРЯ 2016 ГОДА) В РЕЗУЛЬТАТЕ РАССМОТРЕНИЯ ГРАЖДАНСКИХ ДЕЛ ПО ТРУДОВЫМ СПОРАМ СУДАМИ ПЕРВОЙ ИНСТАНЦИИ БЫЛО ВЫНЕСЕНО ПО СУЩЕСТВУ СВЫШЕ 23 ТЫСЯЧ СУДЕБНЫХ АКТОВ. ЭТОТ МАССИВ СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ ПРЕДСТАВЛЯЕТ СОБОЙ ЗНАЧИТЕЛЬНУЮ «БАЗУ ЗНАНИЙ», КОТОРАЯ СПОСОБНА НАПРАВЛЯТЬ РАЗВИТИЕ ОТРАСЛИ ТРУДОВОГО ПРАВА В КАЗАХСТАНЕ, ПРИ ДОЛЖНОМ УРОВНЕ ЕЕ ИЗУЧЕНИЯ И АНАЛИЗА.

Редакция НП ВС	Редакция ТК РК	Примечание
7. Судам надлежит разграничивать гражданско-правовые отношения от трудовых правоотношений. О характере трудовых отношений могут свидетельствовать обстоятельства, когда работник лично выполняет работу (трудовую функцию) по определенной квалификации, специальности, профессии или должности, с подчинением трудовому распорядку, а работодатель выплачивает ему заработную плату за труд.	Статья 27. Отличие трудового договора от иных видов договоров Отличительными признаками трудового договора от иных видов договоров является наличие в нем одного из следующих условий: 1) выполнение работником работы (трудовой функции) по определенной квалификации, специальности, профессии или должности; 2) выполнение обязательств лично с подчинением трудовому распорядку; 3) получение работником заработной платы за труд.	НП ВС необоснованно сужает понятие трудовых отношений, определяя их наличие только при одновременном соответствии всем 3 признакам трудового договора, установленным ст.27 ТК РК. При этом данная норма прямо предписывает, что достаточно одного из перечисленных признаков для признания наличия трудовых отношений. Кроме того, данный пункт является единственным разъяснением ВС РК по вопросам разграничения трудовых и гражданско-правовых отношений, хотя на практике возникают много споров и различных интерпретаций указанной нормы.
9. ... изменение условий труда работника допускается при продолжении им работы в соответствии с его специальностью, должностью или профессией, соответствующей квалификации.	Статья 46. Изменение условий труда 1. ..., допускается изменение условий труда работника при продолжении им работы в соответствии с его специальностью или профессией, соответствующей квалификации. При изменении условий труда вносятся соответствующие дополнения и изменения в трудовой договор.	НП ВС необоснованно расширяет условия, необходимые для изменения условий труда по ст.46 ТК РК, добавляя к установленному ТК РК перечню также должность работника, которую работодатель не вправе менять. Вместе с тем, редакция ТК РК не гарантирует в случае, описанном ст.46 ТК РК, сохранение прежней должности.

Вместе с тем, главное для трудового права нормативное постановление Верховного Суда РК ««О некоторых вопросах применения судами законодательства при разрешении трудовых споров»» практически не было актуализировано с даты принятия в 2017 году (за исключением одной поправки в части уплаты государственной пошлины), хотя в трудовое законодательство уже внесено свыше 200 поправок.

Более того, оно содержит прямые противоречия Трудовому кодексу РК, необоснованно расширяя или сужая содержание его норм.

Указанные в таблице примеры и отсутствие актуализации являются не единственными недостатками НП ВС РК №9. В нем отсутствуют какие-либо положения по вопросам социального партнерства и коллективно-договорного регулирования, договорам о неконкуренции, материальной ответственности работника и т.д.

Так, в настоящее время неоднозначное толкование судами имеет место в отношении правовой природы соглашений о социальном партнерстве. К примеру, Усть-Каменогорский городской суд в своем решении от 9 февраля 2023 года пришел к выводу об отказе в удовлетворении иска по перерасчету оплаты за работу в праздничные дни, работу в ночные часы в размере, установленном областным соглашением между акиматом ВКО, областными объединениями профсоюзов (работников) и объединениями (ассоциациями, союзами) работодателей на 2021-2023 годы. Суд посчитал, что областное соглашение не может устанавливать повышенный размер оплаты за работу в праздничные дни, работу в ночные часы, по-

скольку «учитывая финансовую независимость коммунального государственного предприятия (КГП) от местных исполнительных органов в части выделяемых основных средств, а также то обстоятельство, что КГП является обособленным юридическим лицом, суд полагает доводы ответчика о том, что при отсутствии согласования с ними областного соглашения, они не обязаны его исполнять, имеют существенное значение при разрешении требований. Принятие работодателем мер по областному соглашению является правом КГП, а обязанностью работодателя является обсуждение возможности внесения изменений в условия состоявшегося коллективного договора».

Следует отметить, что данный вывод не только нарушает единообразие судебной практики, которое подтверждено в ряде судебных актов Верховного Суда РК и областных судов¹, но и прямо противоречит ТК РК. Так, трудовое законодательство (ст.154 ТК РК) устанавливает императивный характер региональных соглашений и распространение их действия на всех работодателей, работников и их представителей соответствующей административно-территориальной единицы без каких-либо исключений или оговорок, связанных с источниками финансирования и бюджетным законодательством. Кроме того, исполнение региональных соглашений является обязанностью каждого работодателя согласно пп.1 п.2 ст.23 ТК РК.

При этом, по этому же делу было вынесено прямо противопо-

ложное решение специализированным межрайонным административным судом ВКО от 23 февраля 2023 года, который установил обязательность для работодателя областного соглашения.

Другие примеры нарушения единообразия в применении норм права касаются договора о неконкуренции, заключение которого предусмотрено ст.29 ТК РК.

В некоторых судебных актах были признаны законными условия договора о неконкуренции о запрете на трудоустройство работника в конкурирующие организации и взыскании в таких случаях с работников компенсационных выплат (штрафов) за нарушение запрета на трудоустройство в компании-конкуренты. Так, в постановлении судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда от 22 мая 2017 года в обоснование законности такой договорной конструкции суд ссылается на ст.380 Гражданского кодекса РК, оставив в силе судебные акты о взыскании с бывшего работника штрафа в размере 3 000 000 тенге за нарушение обязательств по договору, полностью игнорируя ст.24 Конституции и ст.5 ТК РК о свободе труда, а также принцип недопустимости ограничения права и свобод человека в сфере труда и ухудшения положения работника по сравнению с трудовым законодательством (ст.4 и 10 ТК РК). Аналогичное применение норм права допущено в решении Атырауского городского суда от 02 августа 2017 года, где в обоснование законности такой договорной конструкции суд ссылается на ст. 268 ГК РК, ст. 177 Предпринимательского кодекса РК.

Примерами правильного применения норм права о договоре о неконкуренции явля-

¹ Постановление Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда от 01 августа 2018 года (дело № 6001-18-00-3пн/453), Постановление Судебной коллегии по административным делам Верховного Суда РК от 22 ноября 2022 года (дело № 6001-22-00-бап/544), Постановление Судебной коллегии по гражданским делам ВКО от 27 апреля 2020 года (дело № 6399-20-00-2а/325)

ются постановление Судебной коллегии по гражданским делам Карагандинского областного суда от 13 марта 2017 года и решение Есильского районного суда г. Астана от 30 сентября 2016 года, где суды признали недействительным условие договора о неконкуренции в части запрета на трудоустройство в конкурирующие организации и установленные штрафы (компенсации) за нарушение такого условия, ввиду ухудшающего положение работника по сравнению с трудовым законодательством РК и ограничивающего его в свободе права в сфере труда.



ТАКИХ ПРИМЕРОВ НА ПРАКТИКЕ ИМЕЕТСЯ ДОСТАТОЧНО И ПО ДРУГИМ ВОПРОСАМ В СФЕРЕ ТРУДА, ОДНАКО ВВИДУ ОГРАНИЧЕННОСТИ В ОБЪЕМЕ СТАТЬИ, ОНИ БУДУТ ОСВЕЩЕНЫ АВТОРОМ В ПОСЛЕДУЮЩИХ ПУБЛИКАЦИЯХ. В ЭТОЙ СВЯЗИ С ЦЕЛЬЮ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЕДИНООБРАЗИЯ В СУДЕБНОЙ ПРАКТИКЕ НЕОБХОДИМО В НП ВС РК УРЕГУЛИРОВАТЬ СООТВЕТСТВУЮЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ, УСТАНОВИВ ПРАВИЛЬНОЕ РАЗЪЯСНЕНИЕ НОРМ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА.

4. Научно-правовая основа деятельности Верховного Суда РК

Важную роль в развитии правовой системы в целом и в совершенствовании судебной практики в частности выполняет юридическая наука. С целью более полного использования достижений науки и практики при отправлении правосудия при Верховном Суде РК функционирует **Научно-консультативный совет** (далее – НКС).

Его основными задачами являются научное сопровождение

деятельности Верховного Суда по принятию нормативных постановлений и разъяснению судебной практики, подготовка научно обоснованных предложений и рекомендаций по вопросам совершенствования правоприменительной деятельности судов и законодательства[14].

Согласно Положению, НКС состоит из секций по рассмотрению вопросов применения норм:

- гражданского и гражданско-процессуального законодательства;
- уголовного и уголовно-процессуального законодательства, законодательства об административных правонарушениях;
- административного и других отраслей законодательства.

Секции НКС являются его постоянными органами, в рамках которых проводится работа по подготовке научно обоснованных заключений с последующим вынесением вопросов на пленарное заседание Верховного Суда. Члены НКС в со-

ставе соответствующих секций участвуют в изучении судебной практики, выполняют поручения по разработке научно обоснованных заключений по проектам нормативных постановлений, выступают оппонентами по подготовленному проекту нормативного постановления, выполняют другие задачи.

Действующий состав НКС утвержден постановлением пленарного заседания Верховного Суда РК от 21 апреля 2022 года № 12 и состоит из 27 ученых-правоведов. В разрезе отраслей права специализация членов НКС представлена конституционным, международным, административным, уголовным, уголовно-процессуальным, гражданским, гражданским процессуальным, финансовым (в т.ч. налоговым), предпринимательским, инвестиционным правом².

Вместе с тем, в составе НКС отсутствуют представители науки трудового права и права социального обеспечения, экологического права и медицинского права.

² Для сравнения можно привести состав Научно-консультативного совета при Конституционном Суде РК, состоящего из 36 ученых-правоведов, представляющих широкий круг отраслей права, включая трудовое право.

Постановлением Правительства Республики Казахстан от 11 апреля 2019 года № 190 утверждена Классификация отраслей законодательства РК, в которую вошли 36 отраслей законодательства. При этом следует учитывать, что, к примеру, нормы трудового законодательства применяются как в работе Судебной коллегии по гражданским делам (куратором секции гражданского и гражданско-процессуального законодательства), так и Судебной коллегии по административным делам (куратором секции административного и других отраслей законодательства).

В качестве положительного опыта привлечения специалистов по трудовому праву можно привести пример из работы Судебной коллегии по административным делам, когда по кассационному делу об оспаривании предписания государственной инспекции труда (№6001-22-00-6ап/159) в 2022 году Судебная коллегия привлекла специалистов для оказания содействия в оценке доказательств путем дачи ими консультаций (пояснений). В ре-

зультате было вынесено постановление (от 12 июля 2022 года), учитывающее заключения специалистов Н.В. Гилевой и М.Х.Хасенова касательно наличия признаков трудовых отношений в конкретных правоотношениях и обоснованности выводов государственного инспектора труда о наличии нарушений требований трудового законодательства РК в деятельности государственного учреждения. Важность данного дела для единообразия судебной практики заключается в том, что кассационной инстанцией были отменены судебные акты местных судов, допустивших существенные нарушения норм материального и процессуального права в отношении договоров гражданско-правового характера и правовой природы трудовых отношений, которые привели к вынесению незаконного судебного акта. Коллегия пришла к выводу о том, что судебные акты первой и апелляционной инстанций подлежат отмене с вынесением нового решения об отказе в иске и удовлетворении кассационной жалобы ответчика.

Закключение

Таким образом, Верховному Суду РК рекомендуется обратить внимание на необходимость укрепления научно-правовой основы по разрешению трудовых споров, актуализировать нормативное постановление Верховного Суда РК от 6 октября 2017 года № 9 «О некоторых вопросах применения судами законодательства при разрешении трудовых споров» с учетом изменения законодательства и анализа судебной практики, а также расширить состав НКС, дополнив его специалистами по трудовому праву, праву социального обеспечения, экологическому праву и медицинскому праву, практиковать привлечение специалистов по различным отраслям права при рассмотрении кассационных ходатайств и обобщении судебной практики. Ведь нет ничего практичнее хорошей теории. Юридическая наука обеспечивает надежный фундамент правосудия, должна быть широко востребована в работе судебной ветви власти.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Указ Президента Республики Казахстан от 15 октября 2021 года № 674 «Об утверждении Концепции правовой политики Республики Казахстан до 2030 года».
2. Конституция Республики Казахстан. Принята на республиканском референдуме 30 августа 1995 года.
3. Портал органов правовой статистики и специальных учетов Генеральной прокуратуры Республики Казахстан. <https://qamqor.gov.kz/>
4. Алексеев С.С. Собрание сочинений. В 10 т. Том 5: Линия права. Отдельные проблемы концепции. – М.: Статут, 2010.
5. Сарбаш С.В. Комментарий к статье 1 Гражданского кодекса Российской Федерации (п.1.11) / В кн.: Основные положения гражданского права: постатейный комментарий к статьям 1–16.1 Гражданского кодекса Российской Федерации [Электронное издание. Редакция 1.0] / А. В. Асосков, В. В. Байбак, Р. С. Бевзенко [и др.]; отв. ред. А. Г. Карапетов. – Москва: М-Логос, 2020.
6. Гражданский процессуальный кодекс Республики Казахстан от 31 октября 2015 года № 377-V ЗРК [Электронный ресурс] <https://adilet.zan.kz/rus/docs/K1500000377#z432>.
7. Хабриева Т.Я. Комментарий к статье 81 Конституции Республики Казахстан // В кн. Конституция Республики Казахстан. Научно-практический комментарий. – Астана: 2018.
8. Постановление Конституционного Совета Республики Казахстан от 6 марта 1997 года №3 «Об официальном толковании пункта 1 статьи 4, пункта 1 статьи 14, подпункта 3) пункта 3 статьи 77, пункта 1 статьи 79 и пункта 1 статьи 83 Конституции Республики Казахстан» [Электронный ресурс] https://adilet.zan.kz/rus/docs/S9700000003_.
9. Хохлов Е.Б. Некоторые актуальные проблемы теории и практики современного российского трудового права // Правоведение. Изв. вузов. 2006. № 4.
10. Томашевский К.Л. Системы источников трудового права государств – членов ЕАЭС: теория и практика.
11. Головина С.Ю., Лютов Н.Л. Верховный Суд Российской Федерации — законодатель в сфере трудового права? // Журнал российского права. 2022. Т. 26. № 10.
12. Нормативное постановление Верховного Суда Республики Казахстан от 6 октября 2017 года № 9 «О некоторых вопросах применения судами законодательства при разрешении трудовых споров» [Электронный ресурс] <https://adilet.zan.kz/rus/docs/P170000009S>.
13. Нормативное постановление Верховного Суда Республики Казахстан от 27 ноября 2015 года № 7 «О применении судами законодательства о возмещении морального вреда» [Электронный ресурс] <https://adilet.zan.kz/rus/docs/P150000007S>.
14. Положение о Научно-консультативном совете при Верховном Суде Республики Казахстан. Утверждено постановлением пленарного заседания Верховного Суда Республики Казахстан от 14 октября 2021 года № 12.